

Conversatorio Actualidad Laboral:



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

“Acceso excepcional a las prestaciones del seguro de desempleo”

Rodrigo Marín Eterovic

PARRAGUEZ & MARÍN

Av. Apoquindo 3885, oficina 1701, Las Condes, Santiago, Chile
Sucre 220, oficina 507, Antofagasta, Chile

<http://www.parraguezymarin.cl>

Temas a tratar

a. Acceso excepcional a las prestaciones del seguro de desempleo.

i. Breve recordatorio de las características.

1. Suspensión del pleno derecho de la relación laboral.
2. Pacto de suspensión de la relación laboral.
3. Pacto de reducción de jornada.

ii. Algunos temas y problemas prácticos presentados durante el primer mes.

iii. Modificaciones introducidas por la ley 21.232.

b. Restricciones a la aplicación de las causales de despido

Prevención

- Para obtener las prestaciones, no hay un control de requisitos previo, sino que sólo uno posterior y que opera sobre la base de declaraciones juradas.
- El acceso a las prestaciones supone afectar fondos que tienen naturaleza previsional, que no sólo han sido aportados por trabajadores y empleadores, sino también por el Estado.
- Por ello, se establecen sanciones penales para quienes obtienen un acceso indebido a estas prestaciones.
- Por lo mismo, es importante la asesoría previa.

Introducción

- La ley 21.227 no crea beneficios, sino que permite el acceso extraordinario a un mecanismo ya existente.
- El acceso supone la verificación de ciertas circunstancias extraordinarias derivadas de la aplicación de medidas sanitarias o de seguridad para el control de la enfermedad COVID-19. Por ello;
 - La ley 21.227 tiene un periodo de vigencia acotada en el tiempo.
 - Los motivos que la hacen procedente no son permanentes.
 - Los recursos necesarios para financiar las prestaciones.
- Proyecto da cuenta de una de las características más propias del Derecho del Trabajo, que es la **intervención del Estado** que, por un acto de autoridad, modifica y altera ese acuerdo.
- También, desde una perspectiva eminentemente civil, esta ley, se hace cargo de una situación sobreviniente y excepcionalísima, alterando el contrato de trabajo.

Acceso extraordinario por suspensión de pleno derecho

Requisitos:

- Acto o declaración de autoridad
- No haber suscrito pactos de continuidad laboral que impliquen pago total o parcial de remuneraciones.
- No percibir subsidio por incapacidad laboral.
- Requisitos de cotizaciones.
- Empleador no excluido.
- **No ser una mujer con fuero maternal.**

Forma de requerirlo:

Mediante declaración jurada simple del empleador ante el AFC.

Efectos:

- Suspensión de la relación laboral.
- Se mantiene obligación de pagar cotizaciones. [Ver](#)

Prestaciones

- Prestaciones por cesantía.
- Se paga por mensualidades vencidas.
- Se suspende en caso de licencia médica.

Fiscalización

- Envío de nómina a la DT

Acto o declaración de voluntad de autoridad

- La autoridad debe ser competente.
- Debe establecer medidas sanitarias o de seguridad para el control de la enfermedad COVID-19.
- Debe implicar la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país e impedir o prohibir totalmente la prestación de los servicios contratados

Pago de cotizaciones

Ley 21.227

Se debían pagar aquellas de cargo del empleador como aquellas de cargo del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N°6.744, las que se calculaban sobre el 50 por ciento.

Ley 21.232

Se deben pagar aquellas ..., las que se calcularán sobre el cien por ciento de las prestaciones establecidas en este Título para las cotizaciones de pensión a que se refieren el inciso primero del artículo 17, el inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del decreto ley N° 3.500, de 1980; y sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud

Artículo transitorio.- Las disposiciones de esta ley entrarán en vigencia al momento de su publicación, salvo las modificaciones incorporadas en la letra a), literal i, del numeral 3) y en el numeral 4), en relación al pago de cotizaciones de seguridad social y salud, las que regirán desde la entrada en vigencia de la ley N° 21.227. Lo anterior, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieran pagado con anterioridad a la publicación de esta ley, en virtud de las normas originales de la ley N° 21.227.

Acceso extraordinario por pacto de suspensión de contrato de trabajo.

Requisitos

- Afectación total o parcial de la actividad del empleador. [Ver](#)
- Es un pacto entre trabajador y empleador.
- Debe celebrarse fuera de los periodos comprendidos en el acto de autoridad.
- **Trabajadores no deben trabajar en labores excluidas.**
- **No ser trabajadora que goce de fuero maternal.**

Forma de requerirlo

Declaración jurada simple ante el AFC de la afectación y que no se encuentra en los casos de exclusión.

Efectos y prestaciones:

Las mismas que las de la suspensión de pleno derecho.

Fiscalización:

AFC envía nómina a la DT para que fiscalice.

Requisito de afectación

Ley 21.227

Se requiere que la actividad del empleador se vea afectada total o parcialmente.

Ley 21.232

Para los efectos del inciso anterior, se presumirá que la actividad del empleador está afectada parcialmente, cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto sus ingresos por ventas o servicios netos del Impuesto al Valor Agregado hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

Vigencia y duración del pacto

Ley 21.227 (Art. 5 inc. final)

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la suspensión. Todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo

Ley 21.232 (Art. 5 inc. final)

El pacto producirá sus efectos a partir del día siguiente de su suscripción. Con todo, las partes podrán acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Nota: Efecto retroactivo.

Trabajadoras con fuero maternal

Nuevo Art. 6 bis: No se aplicarán las normas del presente Título I a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral a que hace referencia el artículo 201 del Código del Trabajo.

- No se les aplica la suspensión de pleno derecho, pero no se resuelve el tema de las remuneraciones durante periodos en que no sea posible la prestación.
- Quedan excluidas de la posibilidad de celebrar pactos de suspensión.

Empresas o trabajadores excluidos de la posibilidad de celebrar un pacto de suspensión

Ley 21.227 (Art. 3 inc. final)

Con todo aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad al que se refiere el inciso primero del artículo 1º por la resolución a la que se refiere el inciso segundo del mismo artículo, no podrán acogerse durante la duración del referido evento a las prestaciones de esta ley ni regirán respecto de ellos los efectos antes señalados

Ley 21.232 (Art. 3 inc. final)

No podrán acogerse a los beneficios y efectos de la presente ley, los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la autoridad, pudiendo, por el contrario, acogerse los trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades, para cuyo efecto tendrán que suscribir el pacto entre el trabajador y el empleador mencionado en el artículo 5 de esta ley.

Acceso extraordinario por pacto de reducción de jornada

Requisitos:

- Es un pacto.
- Empleador debe estar en algunas de las situaciones descritas en el artículo 8.
- Durante la vigencia, los empleadores no pueden contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que pactaron la reducción.
- Registrar cotizaciones anteriores (Art. 9)

Situaciones que lo hacen procedente

(Art. 8)

- Baja en las ventas.
- Estar en procedimiento concursal de reorganización.
- Estar en procedimiento de asesoría económica de insolvencia.
- Empresa, establecimiento o faena exceptuada del acto de autoridad que lo requieran para mantener continuidad o para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

Duración y efectos

Duración:

- 5 meses contrato indefinido.
- 3 meses contrato a plazo o por obra.
- No puede ser menos de un mes.
- No puede pactarse vigencia diferida

Efectos para el trabajador

- Percibe la remuneración por la jornada reducida.
- Percibe del Fondo de Cesantía un complemento a su remuneración que no es tributable ni imponible

Cotizaciones:

Se pagan las correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

Forma de Celebrar el pacto

Garantía de las indemnizaciones

Forma de celebrar el pacto

- De forma electrónica a través de una plataforma que habilitó la DT.
- Equivale a un anexo.
- Tiene un contenido mínimo legal.

Garantía de las indemnizaciones

- Indemnizaciones por término de contrato se calculan de acuerdo con las condiciones vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

Restricciones al despido

- Durante 6 meses o bien mientras dure el estado de catástrofe, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del art. 159 N°6.
- Mientras dure la vigencia de la suspensión producida por un acto o declaración de autoridad, el empleador sólo puede poner término a la relación laboral por la causal del artículo 161 del CT, **respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 159, números 1 al 5, del Código del Trabajo.**

Caso fortuito como causal de despido.

- Art. 159 N°6 señala que el contrato de trabajo termina por caso fortuito o fuerza mayor, la cual no da derecho a indemnización.
- Trabajador despedido puede reclamar de la aplicación y será el tribunal quien decidirá respecto de la justificación.
- Nuestra jurisprudencia ha señalado que la aplicación justificada de la causal supone no sólo un imprevisto irresistible, sino que además, es necesario que éste produzca efectos permanentes; vale decir que sea irresistible.
- Ley 21.227 prohibió durante 6 meses o mientras esté vigente el estado de catástrofe, la aplicación de esta causal.

Nuevas consecuencias por acogerse a la ley

- Prohibición de repartir dividendos de empresas que se acojan a la ley.
 - Debe tratarse de S.A.
 - Deben tener contratos de trabajo suspendidos ante el AFC. Debiera ser la suspensión por pacto, pues la ley habla de las empresas que se acojan.
 - Ver Dictamen 22.260 CMF de 28-05-2020
- Prohibición de acogerse a la ley las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial.
- Prohibición a los directores de empresas acogidas de percibir honorarios o dietas por el ejercicio al cargo de director, que sean superiores a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el periodo de suspensión.

¡Muchas gracias!

Conversatorio Actualidad Laboral:



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP

“Acceso excepcional a las prestaciones del seguro de desempleo”

Rodrigo Marín Eterovic

PARRAGUEZ & MARÍN

Av. Apoquindo 3885, oficina 1701, Las Condes, Santiago, Chile
Sucre 220, oficina 507, Antofagasta, Chile

<http://www.parraguezymarin.cl>